

KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH

Dedi Ariesta Parampasi

djune162013@gmail.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This Research Aimed At Finding Out The Work Performance Of Financial Administration Staff At The Asset And Financial Management Office Of Central Sulawesi Province. This Research Used A Qualitative Method By Employing Snowball Technique In Order To Select The Informants For The Research Purpose. The Techniques Used For Data Collection Were Observation, Interview, And Documentation. The Work Performance Of The Financial Administration Staff At The Asset And Financial Management Office Of Central Sulawesi Province Did Not Run Well. Of 7 Indicators Observed, 6 Ones Were Not Optimal. 1) Objective, In Terms Of Financial Administration Management, Did Not Go Through The Existing Mechanism. 2) Financial Administration Standart Was Not Implemented Well Due To The Absence Of Information System Of Provincial Financial Management Resulting In Frequently Late Report Submission. 4) Tools Of Facilities Were Limited, Particularity Computer 5) Human Resource Competence Was Limited, Only 5 Staff And They Were In Contrast Wit Their Expertise. 6) Motivation Mechanism Was Not Optimal Due To The Absence Of Reward And Punishment Program For The Staff. The Research Indicates That Indicator. 3) Opportunity Has Run Well. All The Result Of The Financial Administration Process Are accesable And Published.

Keywords: *Work Performance, Civil Servants, Financial Administration*

Kinerja aparatur pemerintah dalam penataan administrasi keuangan daerah dan pembiayaan keuangan daerah akan sangat menentukan kedudukan suatu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah. Untuk itu pengukuran kinerja pegawai sangat penting untuk menilai akuntabilitas pemerintah daerah dalam melakukan pengelolaan administrasi keuangan daerah. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan yang menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif.

Untuk mewujudkan tanggung jawab pemerintah dalam administrasi keuangan dibutuhkan pengelolaan keuangan berbasis kinerja. Dewasa ini, terminology "kinerja" menjadi ikon dalam seluruh tahapan

penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Dengan bergulirnya reformasi manajemen pemerintahan yang antara lain ditandai dengan terbitnya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01 IM.PAN/01/2009, menjelaskan bahwa penerapan administrasi keuangan berbasis kinerja di lingkungan instansi pemerintah merupakan suatu keharusan. Seluruh aktivitas dalam lingkungan instansi pemerintah akan diukur dari sisi akuntabilitas kinerjanya, baik dari sisi kinerja individu, kinerja unit kerja dan kinerja instansi, dan bahkan juga kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Hasil kajian Direktorat Aparatur Negara, BAPPENAS (2006) menyebutkan faktor-faktor yang menghambat pencapaian peningkatan kinerja instansi pemerintah dalam pengelolaan administrasi keuangan daerah, diantaranya, adalah kelemahan dalam

manajemen birokrasi (belum optimalnya etika kerja dan budaya pegawai pengelola keuangan daerah dalam meningkatkan prestasi kerja), penempatan SDM yang kurang tepat, lemahnya penegakan disiplin pegawai, penerapan *reward and punishment* yang kurang adil, kompetensi dan skill pegawai, keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan sarana dan prasarana, lemahnya koordinasi antar berbagaipihak, kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya <http://beritasore.com/2014/01/09/kinerja-pemerintah-dinilai-buruk/>

Lebih jauh dapat dielaborasi pula beberapa permasalahan administrasi keuangan di Indonesia, di antaranya; (1) masih kuatnya domain kepentingan birokrasi pemerintahan seperti tarik menarik kepentingan antar kekuatan pribadi dan kekuatan lembaga yang menganggap administrasi keuangan sebagai lahan pemenuhan hasrat dan kekuasaan (*power culture*), (2) ketidak sesuaian antara kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki oleh pengelola keuangan (*lack of competencies*) yang berakibat rendahnya kualitas kinerja dalam menjalankan tupoksi, (3) disiplin pegawai bukan menjadi prioritas, (4) masih kuatnya pola pikir aparat pemerintah sebagai penguasa dan bukan sebagai pelayan publik, (5) masih belum terciptanya budaya pelayanan publik yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan (*service delivery culture*), (6) faktor figur (individu) masih memiliki pengaruh kuat dalam manajemen kepemimpinan, (7) masih belum pulihnya kepercayaan (*trust*) masyarakat kepada instansi pemerintah, (8) penataan keuangan daerah yang seringkali tidak didasarkan atas kebutuhan obyektif. <http://beritasore.com/2014/01/09/kinerja-pemerintah-dinilai-buruk/>

Berdasarkan hasil observasi ditunjang oleh studi dokumen (Lakip Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, 2013), ditemui beberapa permasalahan diantaranya; (1) Dalam mengusulkan anggaran SKPD dalam

lingkungan Sekertariat daerah Propinsi Sulawesi Tengah terlihat kopi paste dari usulan tahun lalu sehingga menyulitkan dalam menetapkan dari fakta tersebut dapat dikatakan kinerja dari pegawai keuangan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah belum beracuan pada tujuan pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparansi (2) Masih banyak pengelola keuangan pada SKPD yang melaksanakan administrasi keuangan yang belum mengacu pada standar administrasi keuangan dengan menggunakan sistem informasi manajemen keuangan daerah (SIMDA), 3) Umpan balik mengenai pemberian informasi data keuangan belum berjalan dengan baik sehingga menyulitkan pihak Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah Dalam melakukan input data, 4) Pengelola keuangan belum berbasis kompetensi, (4), Peluang kerja berprestasi belum maksimal diraih oleh Pegawai disebabkan seringnya terjadi keterlambatan laporan dari SKPD sehingga perbaikan- perbaikan administrasi keuangan tidak lagi menjadi prioritas sehingga membuat pihak SKPD selalu bermasalah dengan temuan BPK, 5) Motivasi kerja belum maksimal terlihat pegawai pengelola administrasi keuangan jauh dari disiplin kerja, seperti disiplin waktu datang kantor dan disiplin dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja. Dengan permasalahan tersebut diatas maka penulis ingin mengkaji mengenai “Kinerja Pegawai Administrasi Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Dengan melihat fokus dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Dalam pengumpulan data digunakan tehnik observasi, wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara, serta dokumen.

Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Arikunto (2006:129) dan Sugiyono (2006:156) menyatakan, yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari data yang diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut: *Data primer*, *Data sekunder*. Dengan demikian informan yang ditetapkan dalam penelitian ini, adalah pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.. Metode penentuan informan menggunakan metode Snowball . Snowball (penentuan subjek penelitian dianalogikan seperti bola salju yang menggelinding, sehingga jumlah subjek akan semakin besar/banyak, karena subjek dalam hal ini menunjukkan subjek-subjek yang lain sebagai narasumber dalam penelitian). Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan”. Data dari penelitian ini setelah ditentukan kriteria berdasarkan data yang terkumpul, maka langkah berikutnya dibuat analisis atau penyederhanaan data melalui interpretasi secara tertulis dengan pendekatan analisis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Administrasi Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan pendekatan teori Wibowo (2007: 77), “ yang menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja individu terdapat tujuh indikator., yaitu (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan Balik, (4) Alat/Sarana, (5) Kompetensi, (6) Motif serta (7) Peluang, penjelasan dari setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, adalah sebagai berikut: Menjadi Katalisator

Pembaharuan Manajemen Keuangan dan Pengelolaan Barang Daerah yang profesional. Untuk mewujudkan tujuan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menetapkan sasaran program, yaitu: (1) Terwujudnya Peningkatan pelayanan administrasi Perkantoran, (2) Terwujudnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tugas, (3) Terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, (4) Terwujudnya peningkatan kualitas perencanaan (5) Terwujudnya peningkatan pengembangan pengelolaan keuangan daerah, (6) Terselenggaranya pembinaan dan fasilitasi keuangan kabupaten/ kota dan (7) Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa indikator tujuan belum berjalan dengan baik, karena tujuan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai katalisator pembaharuan manajemen keuangan dan barang daerah melalui pelayanan administrasi keuangan dan pengelolaan barang daerah yang profesional, belum dapat dicapai, disebabkan beberapa hambatan antara lain Kualitas sumber daya manusia belum seluruhnya memiliki kualitas dan kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) setiap bidang. Sarana dan prasarana belum memadai serta belum diterapkannya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

2. Standar

Standar dalam administrasi keuangan berbasis kinerja dilakukan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2014 sesuai dokumen penetapan IKU (Indikator Kinerja Utama), dimana telah ditetapkan program yang menjadi target yang akan dilaksanakan oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan , bahwa standar kerja utama (IKU) yang telah

ditetapkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana seorang pegawai administrasi keuangan mempunyai kewajiban melaksanakan IKU, yaitu : (1) Menyiapkan bahan penyusunan APBD, Perubahan APBD dan Perhitungan APBD; (2) Menyiapkan petunjuk/pedoman dalam melaksanakan APBD; (3) Menyiapkan dan menerbitkan SPD dan SP2D; (4) Menyelenggarakan, Penataan Akuntansi dan Verifikasi serta Pembinaan Administrasi Pengelolaan Keuangan Daerah; (5) Melakukan pengujian kebenaran penagihan dan menerbitkan SPM. (6) Menyiapkan penunjukan pejabat dalam melaksanakan APBD; (6) Penatausahaan, penyimpanan, penghapusan dan pemindah tanganan asset daerah (7) Melakukan evaluasi dan pembinaan atas penyelenggaraan Keuangan Kabupaten/Kota. Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan belum dapat dilaksanakan secara optimal, disebabkan Kualitas sumberdaya manusia belum seluruhnya memiliki kualitas dan kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) setiap bagian, sarana dan prasarana belum memadai, komunikasi dan koordinasi antar bagian belum optimal, masih adanya tumpang tindih program budaya organisasi yang belum kondusif, koordinasi dan komunikasi antara bagian dan sub bagian daerah dengan Dinas dan Lembaga teknis lainnya belum optimal, belum seluruh bagian dan sub bagian yang ada pada lingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah menerapkan pola pembinaan aparatur yang berorientasi pada peningkatan kinerja.

3. Umpan Balik

Berdasarkan hasil penelitian, memberi gambaran bahwa pelaksanaan umpan balik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berjalan dengan baik, dapat dilihat dari evaluasi yang dilaksanakan berdampak sangat positif untuk kemajuan dari pengelolaan administrasi

keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, karena menghasilkan data-data yang valid dan dapat dipercaya, dimana data yang terungkap dari umpan balik adalah data yang bersumber dari hasil kegiatan- kegiatan dari SKPD, dengan data tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam merumuskan program berikutnya.

4. Alat Atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu suksesnya pencapaian tujuan. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, berbagai tugas, termasuk tugas yang tergolong pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan. Dengan demikian tujuan tidak dapat dicapai, atau sungguhpun tercapai hasilnya tidak akan maksimal. Artinya tanpa alat atau sarana, tidak mungkin pekerjaan dalam organisasi dapat dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan sarana prasarana yang menunjang administrasi keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan belum memadai, hal tersebut dapat dilihat dari computer, alat sitem yang digunakan serta lemari arsip yang sangat terbatas dibandingkan volume pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah kemampuan pegawai dilihat dari tindakan cerdas. Kompetensi didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan

kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan belum memadai, disebabkan dari jumlah pegawai yang ada (198) hanya 4 orang yang berijazah Akuntansi dan 9 orang berijazah SE, selebihnya memiliki pendidikan berfariasi yang tidak relevan dengan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Akibatnya capaian kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau program tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

6. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa dukungan terhadap motivasi tersebut berjalan belum optimal disebabkan karena belum ada program dalam pengadaan sarana prasarana untuk program tahun 2012-2014 demikian pula untuk program Pendidikan dan latihan yang merupakan usaha pengembangan pegawai, membina kepribadian dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, belum diprogramkan tahun 2012-2014.

7. Peluang

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kinerja pegawai yang belum berjalan dengan baik menyebabkan sangat sulit meraih peluang yang ada terutama mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi apalagi tidak disertai dengan kualitas sumber daya manusia belum seluruhnya memiliki kualitas dan kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) setiap bagian, Sarana dan prasarana belum memadai, penerapan sanksi pelanggaran disiplin belum diberlakukan serta belum diterapkannya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kinerja Pegawai Administrasi Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, belum berjalan dengan baik, karena dari 7 indikator yang diteliti ada 6 indikator yang belum berjalan dengan baik yaitu : 1) Tujuan, 2) Standar 3) Alat Atau Sarana 4) Kompetensi 5) Motivasi dan 6) Peluang

Rekomendasi

Adapun pemecahan masalah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Administarsi Keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah Sbb:

1. Perlu melaksanakan program sosialisasi tentang tujuan pengelolaan keuangan dan aset daerah Propinsi Sulawesi Tengah
2. Perlu pengadaan SOP tentang pengelolaan keuangan dan disosialisasikan pada pegawai pengelola keuangan
3. Perlu pengadaan sarana dan prasarana yang memadai seperti kelengkapan AC, Komputer dan lemari arsip.
4. Perlu program pendidikan dan pelatihan bagi pengelolaan administrasi keuangan, seperti penggunaan SIMDA dalam laporan keuangan.
5. Perlu program pembinaan pegawai melalui dukungan dana pendidikan, pelatihan serta *reward* dan *punishment* untuk pegawai berprestasi sebagai bentuk motivasi.
6. Perlu koordinasi yang intens antar bidang dan sub pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah serta antar SKPD terkait dalam lingkup sekretariat Propinsi Sulawesi Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Allhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Artikel ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Tadulako. Dalam penulisan artikel ini, banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penyusunan artikel ini dapat diselesaikan. Pantas kiranya penulis dengan hati yang tulus mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Koordinator Tim Pembimbing Dr. Muh.Irfan Mufti, M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Nawawi Natsir, M.Si. Akhirnya, penulis berharap bahwa apa yang disajikan dalam artikel ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga kesemuanya ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya, Amin.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad S. Ruky, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Bernadin, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung
- Dwiyanto, Agus, 2008. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Etzioni, Amitai, 1985, *Organisasi-Organisasi Modern*, Terjemahan Suryatim, UI Press, Jakarta
- Gomes, 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Henry, Nicholas, 1988, *Administrasi Negara*, Rajawali Press, Jakarta
- Mamesah, D.J. 1994 *Sistem Administrasi Keuangan Daerah*, Jakarta, Gramedia.
- Mokijat. 1979. *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)*. Bandung Alumni.
- Moleong, J, Lexi, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Nasution, 1988, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito,Bandung
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Soegyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung